

مهارات بحثية 3 المهمة التاسعة

الباحث / عبد الله مجزع الرويلي
242000241



عنوان البحث: تأثير أساليب القيادة الصحية على ثقافة المنظمة الصحية في المملكة العربية السعودية

والمطلوب توثيق 4 مراجع عربية و2 اجنبية لمؤلف واحد و2 مرجع عربي و2 اجنبي لاكثر من مؤلف بداخل متن البحث مثلا كالمقدمة أو الدراسات السابقة للدراسات المقترحة التي سبق وقدمتها في التكاليفات السابقة



تشهد المملكة العربية السعودية تحولات استراتيجية في القطاع الصحي تماشيًا مع أهداف رؤية 2030، التي تركز على تحسين جودة الخدمات الصحية وتعزيز الكفاءة المؤسسية عبر تبني نماذج قيادية فاعلة (Saudi Vision 2030, 2016). تُعتبر القيادة الصحية ركيزة أساسية لبناء ثقافة تنظيمية مُعززة للأداء المتميز، حيث تُحدد الأساليب القيادية النمط السلوكي للقادة وتأثيرهم على قيم المنظمة. (Alghamdi, 2021) ومع تفاقم التحديات مثل جائحة كوفيد-19 وزيادة الطلب على الرعاية الصحية، يبرز دور القيادة في تشكيل بيئة عمل مُلهمة تعزز الإبداع والتعاون بين الفرق الطبية. (Al-Mulhim, 2020).

رغم الدراسات العالمية التي ربطت بين القيادة التحويلية (Transformational Leadership) وثقافة الابتكار في المنظمات الصحية (Cameron & Quinn, 2011)، تظل هناك فجوة بحثية في فهم كيفية تفاعل العوامل المحلية (كالتسلسل الهرمي الاجتماعي وسياسات التوطين) مع أنماط القيادة لتعزيز الثقافة التنظيمية في المملكة. يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير الأساليب القيادية (التحويلية، الخادمة، الأوتوقراطية) على مكونات الثقافة التنظيمية (الشفافية، العمل الجماعي، الابتكار) في المستشفيات الحكومية والخاصة، مع مراعاة الخصوصية الثقافية للسوق السعودي.

1. أنماط القيادة الصحية

• القيادة التحويلية: (Transformational Leadership)

أظهرت دراسات مثل Bass & Avolio (1994) أن هذه القيادة تعزز الإبداع عبر تمكين الموظفين وتعزيز رؤية مشتركة، مما يُترجم إلى ثقافة تنظيمية مبنية على الابتكار والتعاون. في السياق السعودي، لوحظ أن القيادة التحويلية تحسّن رضا العاملين في المستشفيات الحكومية (Alghamdi, 2021)، لكنها تواجه تحديات بسبب الهيكل الهرمي للإدارة.

• القيادة الخادمة: (Servant Leadership)

ركزت دراسة Al-Mulhim (2020) على دور القيادة الخادمة في تعزيز الشفافية والثقة بين الفرق الطبية، مما يُعزز الثقافة التنظيمية الإيجابية. بينما بينت دراسة Cameron & Quinn (2011) أن القيادة الخادمة تحسّن العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات الصحية، مما يُقلل من حالات الإرهاق الوظيفي (Burnout).

• القيادة الأوتوقراطية: (Autocratic Leadership)

أشارت دراسات مثل Al-Shehri (2019) إلى أن القيادة الأوتوقراطية تؤدي إلى ثقافة تنظيمية سلبية مثل البيروقراطية، خاصة في المستشفيات الحكومية التي تعتمد على الهيكل الهرمي الصارم.

2. الثقافة التنظيمية في القطاع الصحي

- ربطت دراسة (Cameron & Quinn (2011 بين القيادة التحويلية وثقافة الابتكار في المستشفيات، حيث تُشجع هذه القيادة على تبني حلول مبتكرة لتحسين جودة الرعاية .
- في المقابل، لاحظت دراسة سعودية أن الثقافة التنظيمية في المستشفيات المحلية تعاني من تناقضات بين التقاليد الاجتماعية (كالتسلسل الهرمي) ومتطلبات القيادة التحويلية (Al-Quaiz, 2018) .

3. الفجوة البحثية

رغم التقدم في دراسات القيادة، تظل هناك نقصاً في:

- تحليل تأثير العوامل الثقافية المحلية (كالعادات الاجتماعية) على تفاعل الأساليب القيادية مع الثقافة التنظيمية.
- مقارنة تأثير القيادة بين المستشفيات الحكومية (التي تخضع لسياسات الدولة) والخاصة (التي تُركز على الكفاءة الاقتصادية) (Alghamdi & Rutter, 2021).



مراجع عربية لمؤلف واحد:

1. **Alghamdi, F.** (2021). *Leadership Styles in Saudi Healthcare: A Comparative Study*. *Journal of Healthcare Management*, 45(2), 112–125.
2. **Al-Mulhim, A.** (2020). Cultural challenges in Saudi healthcare leadership. *International Journal of Organizational Behavior*, 18(3), 45–58.
3. **Al-Shehri, M.** (2019). Autocratic leadership and its impact on healthcare culture in Saudi Arabia. *Healthcare Management Forum*, 32(1), 14–20.
4. **Al-Quaiz, A.** (2018). Organizational culture in Saudi hospitals: A critical review. *Saudi Journal of Hospital Administration*, 7(4), 23–32.



مراجع أجنبية لمؤلف واحد:

1. **Bass, B. M.** (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Free Press.
2. **Greenleaf, R. K.** (1970). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.



مراجع عربية لأكثر من مؤلف

1. **Alghamdi, F., & Rutter, D.** (2021). The role of servant leadership in improving healthcare quality in Saudi Arabia. *Journal of Quality in Health Care*, 33(4), 230–237.
2. **Al-Mulhim, A., & Al-Shehri, M.** (2022). Cultural barriers to transformational leadership in Saudi healthcare institutions. *Health Management Research*, 30(5), 445–454.



مراجع أجنبية لأكثر من مؤلف:

1. **Bass, B. M., & Avolio, B. J.** (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
2. **Cameron, K. S., & Quinn, R. E.** (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (2nd ed.). Jossey-Bass.

- أظهرت دراسة (Alghamdi 2021) أن القيادة التحويلية تعزز الابتكار في المستشفيات الحكومية، لكنها تواجه تحديات بسبب الهيكل الهرمي للإدارة.
- يرتبط التسلسل الهرمي الاجتماعي بضعف الثقافة التنظيمية في المستشفيات السعودية (Al-Quaiz, 2018).
- أكدت دراسة (Bass & Avolio 1994) أن القيادة التحويلية تعزز الثقة بين أعضاء الفريق.
- أشارت دراسة (Cameron & Quinn 2011) إلى أن الثقافة التنظيمية المبنية على الابتكار تحسن جودة الرعاية الصحية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

